

A gentile richiesta

Salario in euro: limiti ed applicabilità

“Uno dei nostri dipendenti vorrebbe che il salario gli venisse versato in euro. È possibile o vi sono dei limiti? Il salario in euro può essere sempre uguale, anche se il cambio Euro-CHF varia nel tempo?”

Il pagamento del salario in euro può essere attraente per i lavoratori attivi o residenti all'estero, ma non può essere applicato in maniera discriminatoria, rispettivamente a scapito di una determinata categoria di lavoratori (es. frontalieri). In base agli accordi sulla libera circolazione, in particolare l'art. 9 dell'allegato 1 ALC, vige infatti il divieto di discriminazione (diretta o indiretta), dato che un lavoratore dipendente straniero non può ricevere, a motivo della propria nazionalità, un trattamento diverso da quello riservato ai lavoratori dipendenti nazionali. Posto che all'interno di un'azienda vi possano essere dei lavoratori stranieri (es. frontalieri) così come indigeni, è importante che il datore di lavoro non faccia delle differenze di trattamento sulla base della nazionalità o del domicilio, giacché violerebbe le disposizioni dell'ALC (Accordo tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone del 21 giugno 1999). Il fatto che il costo della vita dei lavoratori domiciliati all'estero (per esempio in Italia) sia diverso da quello di lavoratori residenti in Svizzera, e che di conseguenza il potere d'acquisto dei

primi sia superiore a quello dei secondi a causa del cosiddetto “franco forte” (franco svizzero in rapporto all'euro) non è un criterio pertinente per versare salari diversi, soprattutto quando le prestazioni lavorative sono uguali o simili. Nell'ambito del contratto di lavoro le parti sono di principio libere di prevedere accordi puntuali sulla valuta per fissare il salario, rispettivamente da usare al fine del pagamento. Il versamento del salario in euro può essere previsto nel contratto di lavoro solo se non vi osti un CCL o un CNL. L'art. 357 cpv. 2 CO prevede la nullità degli accordi fra datori di lavoro e lavoratori vincolati da un CCL che derogano a disposizioni imperative del medesimo - quali quelle che stabiliscono i salari minimi - salvo il caso in cui siano più favorevoli al lavoratore. Nel momento in cui si stabilisce l'importo del salario in euro, bisogna inoltre rispettare non solo i minimi salariali stabiliti dai CCL/CNL ma anche la nuova legge sul salario minimo cantonale (obbligatoria). Non è quindi possibile stabilire il salario in euro per eludere le regole obbligatorie relative al salario minimo (legge cantonale, CCL o CNL). In particolare, nei casi di salari bassi non ci potranno essere mesi in cui il salario versato al dipendente è inferiore ai minimi salariali, solo perché fissato in euro (e quindi soggetto alle fluttuazioni del cambio). A seconda delle pattuizioni tra le parti

si possono profilare le seguenti situazioni: (1) il salario viene stabilito in euro e versato in euro, (2) il salario viene stabilito in CHF ma versato in euro. In entrambe le situazioni dovranno essere sicuramente rispettati i minimi salariali, ma occorrerà prestare attenzione anche al tasso di cambio applicabile/applicato. In particolare, la conversione del salario CHF/EUR va fatta al tasso di cambio del giorno in cui viene versato il salario, circostanza questa che fa fluttuare (anche se di poco) l'importo in euro ricevuto dal dipendente. Il principio del pagamento del salario in euro con un tasso di conversione della valuta variabile è dettato dal fatto che non spetta al dipendente sopportare il rischio d'impresa bensì al datore di lavoro. Prevedere dunque un tasso di cambio fisso a priori, basato per esempio su una media degli ultimi anni, è una prassi contraria a tale principio e di conseguenza rischiosa, giacché le più recenti sentenze del Tribunale federale su questo tema sembrano abbandonare il tasso fisso prediligendo l'aspetto più protettivo (per il collaboratore) del tasso di cambio variabile. Tuttavia, il Tribunale Federale non si è espresso in maniera chiara e definitiva sulla questione lasciando dunque il tema ancora in sospeso.

Avv. Ryan Lehmann, Studio legale e notarile
Avv. Rosella Chiesa Lehmann

Giurisprudenza

L'irregolarità dell'attività del lavoratore, condizione necessaria in caso di indennizzo monetario delle vacanze. *Sentenza del Tribunale federale 4A_31/2021 del 30 marzo 2022.*

A è stato assunto da B SA in veste di autista nel 2001. Il 10 novembre 2017 il datore di lavoro ha disdetto il contratto di lavoro con effetto immediato. Il 3 luglio 2018, risultato infruttuoso il tentativo di conciliazione, A ha avviato una procedura giudiziaria contro B SA chiedendo il riconoscimento di varie pretese, tra cui un indennizzo per le ferie arretrate pari a CHF 31'836.95. Il Tribunale di primo grado ha respinto tale richiesta, mentre al secondo grado di giudizio A è riuscito a ottenere un risarcimento di CHF 31'331.80 a tale titolo. La sentenza è stata annullata dal Tribunale federale (TF 4A_619/2019) e l'incanto rinviato all'autorità inferiore affinché emanasse una nuova decisione, la quale ha poi respinto la richiesta di indennizzo dei giorni di ferie presentata dal lavoratore.

L'ultima sentenza è stata impugnata da A dinanzi al Tribunale federale, il quale è chiamato nuovamente a esprimersi sulla questione dell'indennizzo per i giorni di ferie.

Ai sensi dell'art. 329d cpv. 2 CO, finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni. Secondo la giurisprudenza sviluppatasi attorno a tale

disposizione, il diritto alle vacanze può eccezionalmente essere compensato tramite retribuzione durante il rapporto di lavoro se l'attività del lavoratore è irregolare, se la parte di retribuzione destinata alle ferie è chiaramente ed espressamente sancita dal contratto di lavoro, e se i singoli conteggi di salario riportano la parte di salario destinata alla ferie in questo senso. Il tribunale federale, in occasione della prima pronuncia in merito a questa fattispecie (TF 4A_619/2019) aveva rinviato gli atti al tribunale inferiore siccome quest'ultimo non aveva tenuto conto del fatto che il lavoro irregolare si può presentare anche nel caso in cui il dipendente abbia un carico di lavoro (di fatto) a tempo pieno. Il presupposto dell'attività irregolare non era dunque stato sufficientemente analizzato, mentre gli altri due erano adempiuti. Il requisito dell'attività irregolare è fondamentale, ricorda l'Alta Corte, in quanto tale aspetto può rendere irragionevolmente difficile per il datore di lavoro calcolare il rispettivo diritto alle ferie del dipendente, obbligandolo a tenere una complicata contabilità annuale delle stesse. Da questo deriva la possibilità per il datore di lavoro (la quale però, deve rimanere l'eccezione) di pagare al dipendente un'indennizzo monetario per le ferie nel corso del rapporto di lavoro, indicandolo specificatamente nel contratto e sui conteggi di stipendio. Se l'attività lavorativa svolta da A sia da

considerarsi o meno irregolare è una questione di diritto, che il Tribunale federale può esaminare liberamente. Nella fattispecie, su 35 dei 56 conteggi di salario prodotti agli atti è risultata una differenza del 10% o più (fino al 25%) rispetto al mese precedente in termini di ore di lavoro svolte dal dipendente. In tali circostanze, il carattere dell'attività prestata dal dipendente era irregolare. Di conseguenza, sono risultati adempiti tutti i presupposti per riconoscere ad A un indennizzo monetario per i giorni di vacanza durante il rapporto di lavoro, ciò che era per l'appunto avvenuto. Egli non poteva di conseguenza avere diritto a un secondo indennizzo, come preteso in corso di causa. Il ricorso di A è stato quindi respinto. Alla luce di questa sentenza, con cui l'Alta Corte ha confermato la sua giurisprudenza antecedente, possiamo comprendere come il criterio fondamentale per pagare un'indennizzo monetario durante il rapporto di lavoro sia proprio quello del carattere irregolare dell'attività. Se gli altri due presupposti concernono piuttosto degli aspetti formali, quello dell'attività irregolare è invece un criterio materiale, cui il datore di lavoro deve prestare particolare attenzione prima di optare per un indennizzo monetario dei giorni di vacanza.

Avv. Simone Beraldi,
Studio legale e notarile Delogo

BOSS NEWSLETTER LAVORO

conoscenza applicata

Giugno 2022

Editoriale

La categoria dei lavoratori frontalieri, già fonte di dibattiti e polemiche, ma sostanzialmente soluzione imprescindibile per molte imprese dei settori industriali e del terziario che non troverebbero a livello locale i profili professionali di cui hanno bisogno, è interessata ad evoluzioni ulteriori sul piano fiscale, alla luce del nuovo accordo che entrerà in vigore dal 2023.

“Vecchi”, “nuovi” frontalieri ed appartenenti alla fase transitoria, saranno confrontati con regimi diversi nell'imposizione fra Svizzera ed Italia, e di conseguenza Amministrazioni ed imprese saranno confrontate con nuovi adempimenti e sistemi di calcolo, come illustra nella sua intervista il professor Samuele Vorpe, responsabile del Centro competenze tributarie della SUPSI di Lugano. E' verosimile che qualche zona di grigio persista nella pratica e si trovi spazio per degli escamotages atti a favorire un regime fiscale più favorevole prima che ne entri in vigore uno dalle caratteristiche peggiorative.

Ma la questione che suscita dubbi ed interrogativi ben maggiori, tali da richiedere una chiarificazione ed una regolamentazione in tempi brevi, è quella dei frontalieri che svolgono la loro attività in regime di telelavoro, quindi senza varcare la fatidica frontiera e senza rientrare al proprio domicilio, così da perdere, di fatto, lo status stesso di frontalieri.

Una questione tutt'altro che accademica, come illustra l'avv. Francesca Amadeo, PhD, docente e ricercatrice presso la SUPSI, viste le conseguenze sul piano fiscale dopo la fine del periodo di emergenza e la decadenza del relativo accordo transfrontaliero. Un tema dunque “caldo” ed in attesa di risposte univoche e certe, nell'interesse dei lavoratori così come delle imprese e dei consulenti.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- **Frontalieri e telelavoro**
- **A gentile richiesta / Salario in euro: limiti ed applicabilità**
- **Giurisprudenza / Indennizzo monetario delle vacanze: attività irregolare**

Fisco e frontalieri

Nuovo accordo, imposizioni e fase transitoria

Intervista a Samuele Vorpe, Professore di Diritto Tributario e responsabile del Centro competenze tributarie della SUPSI

Cosa prevede il nuovo accordo sulla fiscalità dei frontalieri che entra in vigore nel 2023?

Questo accordo si applica alle persone fisiche residenti in uno Stato contraente, che hanno lo statuto fiscale di lavoratori frontalieri. In questa categoria rientra chi risiede in un Comune di frontiera, ossia che dista 20 km al massimo dal confine tra i due Stati. Viene quindi mantenuta in vita la zona di frontiera già prevista dall'accordo del 1974. La persona deve, inoltre, svolgere un'attività lucrativa dipendente in un'area di frontiera (Ticino, Grigioni e Vallese, da un lato, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, Bolzano, dall'altro). Criterio imprescindibile per riconoscere il frontalierato è il rientro quotidiano al proprio domicilio. Eccezionalmente è possibile soggiornare per motivi professionali nello Stato in cui si svolge l'attività, al massimo per 45 giorni l'anno. L'accordo contiene poi una dichiarazione d'intenti dei due governi: questi sono disposti a valutare un'eventuale futura disciplina degli aspetti fiscali del telelavoro, fattispecie oggi coperta da un accordo amichevole tra i due Stati, tuttora in vigore.

Il nuovo accordo prevede poi un'imposizione limitata del reddito del lavoro nello Stato in cui il frontaliero esercita la sua attività professionale. Al contempo, lo Stato di residenza mantiene, a sua volta, un diritto illimitato di imposizione con l'obbligo di evitare la doppia imposizione. La quota spettante allo Stato del luogo di lavoro non può ad ogni modo eccedere l'80% del totale dell'imposta prelevabile alla fonte. Quale rimedio contro la doppia imposizione, l'Italia concede il credito d'imposta, dopo la dichiarazione del reddito, mentre la Svizzera esenta il reddito da lavoro nella misura di 4/5.

Vediamo due esempi.

Nel primo caso un residente a Como lavora come frontaliero per fr. 100'000 annui a Lugano (ammettiamo un cambio €/fr. di 1/1). L'imposta svizzera (quota federale, cantonale e comunale) ammonta all'80% del 15 per

cento (ipotetica aliquota complessiva prelevata alla fonte), moltiplicata per il reddito, per cui il frontaliero paga fr. 12'000. Dovendo dichiarare in Italia, si applicano le aliquote IRPEF. Oltre i € 75'000 è già prevista un'aliquota del 43 per cento. Ammettiamo che l'aliquota sia del 30 per cento. Il frontaliero, tenuto conto di una franchigia di € 7'500 (che dovrebbe essere portata a € 10'000), paga in Italia € 27'750 (cioè 100'000 meno 7'500, poi moltiplicato per l'aliquota del 30%). Visto che l'Italia concede il credito d'imposta, il frontaliero paga € 15'750 (cioè € 27'750 meno € 12'000). Rispetto all'accordo del 1974 vi è un importante aggravio fiscale per il frontaliero dato da un più € 12'750. Si passa, infatti, da fr. 15'000 di imposte solo in Svizzera (fr. 100'000 per l'aliquota del 15%), a € 27'750 di imposte suddivise in fr. 12'000 in Svizzera e € 15'750 in Italia.



Vediamo ora brevemente il caso inverso. Un residente di Mendrisio lavora come frontaliero per € 100'000 a Milano. L'imposta italiana ammonta all'80% del 30% (ipotetica aliquota IRPEF) da applicare al salario di € 100'000, cioè è pari a € 24'000. In Svizzera, la base imponibile viene ridotta ad 1/5 di fr. 100'000, mentre per la determinazione dell'aliquota mondiale si tiene conto del salario segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Nuovo accordo, imposizioni e fase transitoria

complessivo di fr. 100'000.

I due Stati hanno poi voluto ancorare nell'accordo del 2020 il metodo di imposizione alla fonte quale unico, esclusivo e definitivo sistema di riscossione delle imposte. Di conseguenza per i frontalieri non sarà più possibile richiedere la tassazione ordinaria prevista per i "quasi residenti". Ciò è il caso quando un soggetto non residente non consegue un reddito significativo nel suo Stato di residenza e ricava la parte essenziale dei suoi redditi imponibili (oltre il 90 per cento) nello Stato in cui esercita l'attività lavorativa. In tal caso, lo Stato di residenza non è infatti in grado di tener conto della situazione personale e familiare del contribuente, poiché il reddito che è qui imponibile risulta insufficiente per consentire di prenderla in considerazione. Questa tipologia di contribuenti, che sono stati definiti dalla Corte di giustizia europea come "quasi" residenti, deve quindi poter beneficiare dello stesso trattamento fiscale previsto per i lavoratori residenti in Svizzera e assoggettati all'imposta ordinaria sul reddito. Ecco che, ai sensi dell'accordo, è esplicitamente vietato la tassazione ordinaria ulteriore su richiesta per i frontalieri che rientrano nel campo di applicazione dei "quasi residenti".

Il nuovo accordo vieta inoltre qualsiasi discriminazione a danno dei lavoratori frontalieri. Questa disposizione riguarda soltanto il trattamento fiscale nello Stato della fonte, ossia il luogo in cui il lavoratore frontaliero esercita la sua attività lavorativa dipendente. La ratio legis è evitare il ripetersi di situazioni come quella introdotta a livello cantonale ticinese il 1° gennaio 2015, con cui il Gran

Consiglio ha sostituito il moltiplicatore medio comunale con quello più elevato, identico al moltiplicatore cantonale, per i soli lavoratori frontalieri con rientro giornaliero al loro domicilio.

Tuttavia rimane il regime dei "vecchi" frontalieri, oltre ad una situazione "ponte" transitoria?

Esatto. Vi è una norma transitoria, o meglio speciale, applicabile ai soli lavoratori frontalieri italiani, residenti nella zona di frontiera che, alla data dell'entrata in vigore dell'accordo, saranno professionalmente attivi in Ticino, Grigioni o Vallese o vi abbiano lavorato tra il dicembre 2018 e la data dell'entrata in vigore ("attuali" frontalieri). In tal caso e solo per tale categoria di frontalieri, i redditi del lavoro conseguiti saranno imponibili esclusivamente in Svizzera. L'accordo istituisce, quindi, un cosiddetto "doppio binario": vi è la categoria dei "nuovi" frontalieri, ai quali si applicano le regole espresse in precedenza se si troveranno ad entrare nel mercato del lavoro dopo l'entrata in vigore dell'accordo, oltre che la categoria degli "attuali" (o "vecchi") frontalieri. Il regime transitorio mantiene quindi in vita le regole dell'accordo del 1974, ossia la tassazione esclusiva nello Stato del luogo di lavoro con ritorno (del 40%) delle imposte incassate alla fonte sino alla fine dell'anno 2033 da parte dei Cantoni di Ticino, Grigioni e Vallese. Dopo questa data non verranno più riversati i ristorni ai Comuni italiani di confine e, allo stesso tempo, il reddito conseguito dal lavoratore frontaliero continuerà ad essere imposto esclusivamente in Svizzera. È stata poi prevista una regola per evitare gli abusi. In particolare, si vuole evitare che un lavoratore frontaliero cerchi di ottenere l'imposizione esclusiva in Svizzera attraverso il regime transitorio quando in realtà non ne avrebbe diritto, ad esempio sottoscrivendo un contratto di lavoro fittizio per un datore di lavoro situato nell'area di frontiera in Svizzera prima dell'entrata in vigore dell'accordo, oppure costituendo una società ad esso riconducibile che poi lo assume come lavoratore dipendente. Vi è infatti il rischio concreto che il "doppio binario", che prevede due diverse modalità di tassazione dei frontalieri, suddivisi in "attuali" e "nuovi", dia adito ad una "caccia" al contratto di lavoro da parte dei "nuovi" frontalieri prima dell'entrata in vigore in modo da evitare di essere classificati come "nuovi" e, quindi, dover dichiarare il reddito da lavoro dipendente nel loro Stato di residenza.

In termini di adempimenti impositivi per l'azienda ticinese comporta novità?

Si rileva che l'accordo introduce una speciale forma di scambio automatico di informazioni tra i due Stati. Lo Stato in cui viene svolta l'attività lavorativa dipendente è, infatti, tenuto a fornire in formato elettronico ed entro il 20 marzo dell'anno succes-

sivo all'anno fiscale di riferimento, le informazioni che permettono l'identificazione del contribuente e quelle che consentono di calcolare la sua base imponibile secondo le regole di diritto interno dello Stato di residenza. L'invio delle informazioni si estende anche a quei lavoratori frontalieri che esercitano un'attività lavorativa dipendente nell'area di frontiera, ma che risiedono in un Comune situato oltre i 20 km dal confine e che non sottostanno, di conseguenza, alle regole impositive dell'accordo 2020. Sono invece esclusi dallo scambio di informazioni i "vecchi" frontalieri, il cui reddito è imponibile esclusivamente in Svizzera alla fonte.

In particolare il datore di lavoro è tenuto a trasmettere all'autorità fiscale ticinese le seguenti informazioni: (a) il nome, il cognome, la data di nascita e l'indirizzo di residenza del lavoratore frontaliero; (b) per quanto riguarda i lavoratori frontalieri residenti in Svizzera, il luogo di appartenenza; per quanto riguarda i lavoratori frontalieri residenti in Italia, il luogo di nascita; (c) il codice fiscale attribuito dallo Stato di residenza al lavoratore frontaliero; (d) l'ammontare lordo dei salari, degli stipendi e delle altre remunerazioni analoghe ricevute dal lavoratore frontaliero; (e) l'ammontare dei contributi sociali obbligatori pagati dal lavoratore frontaliero; (f) il totale dell'imposta prelevata alla fonte sui salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe ricevute dal lavoratore frontaliero, e (g) il nome, l'indirizzo e il codice fiscale del datore di lavoro.

Molte di queste informazioni vengono già oggi trasmesse. Non dovrebbero quindi essere ulteriori adempimenti, ritenuto che l'autorità fiscale adeguerà i questionari affinché siano compatibili con l'accordo fiscale.

Cosa ne pensa dell'accordo?

Affinché il nuovo accordo esplichi i suoi effetti sarà necessario attendere 10-15 anni, ossia il momento in cui i "vecchi" frontalieri saranno sostituiti dai "nuovi". Solo allora si potrà fare un primo effettivo bilancio. Quel che è certo è che esso non risolverà nel breve termine i problemi legati al dumping salariale del mercato del lavoro ticinese, a fronte della connivenza del cosiddetto doppio binario per effetto del regime transitorio. Inoltre, il trend del telelavoro non è stato considerato dai due Governi e sarà necessario farlo al più presto.

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco
Hanno collaborato: Samuele Vorpe, Francesca Amaddeo, Ryan Lehmann e Simone Beraldi
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

Frontalieri e telelavoro: urgono chiarimenti per lavoratori ed imprese

Intervista a Francesca Amaddeo, avvocato, PhD, docente e ricercatrice SUPSI

Perché il tema del telelavoro dei frontalieri è diventato "caldo" dopo la pandemia ed è oggetto di tanto interesse?

Il telelavoro, ossia il lavoro da remoto, svolto in un luogo altro rispetto all'ordinario "ufficio", è un fenomeno che esiste da molto tempo. La pandemia ha solo rappresentato il booster, scoprendo il vaso di Pandora. Molteplici, infatti, sono le professioni che si prestano ad una modalità di svolgimento svincolata dalla presenza fisica presso i locali del datore di lavoro. Le misure straordinarie, che hanno limitato la libertà di circolazione delle persone, per tutelarle dal contagio, sono risultate in una reinvenzione del modo di lavorare. Sebbene non sia un'ovvietà, simili cambiamenti hanno necessariamente delle ripercussioni dal punto di vista fiscale. Il diritto tributario, infatti, specie internazionale, è ancorato al criterio della presenza fisica, che si pone alla base di molteplici fattispecie di allocazione del potere di tassare tra gli Stati. Il telelavoro rappresenta invece un netto stacco, tanto più se parliamo di frontalieri. Costoro, infatti, godono di un regime particolare, vista la loro natura transfrontaliera. È importante sottolineare che il criterio principale per individuare un lavoratore frontaliero è il criterio del rientro giornaliero al domicilio. Questo perché al momento dello scoppio della pandemia molti lavoratori hanno cominciato a lavorare da casa, in Italia, oppure hanno soggiornato direttamente in Svizzera per evitare limitazioni nei propri spostamenti. Ecco che manca, quindi, un rientro giornaliero.

Come verrebbe imposto, quindi, un frontaliero che non rientra quotidianamente al domicilio?

L'applicazione del regime impositivo stabilito nel noto accordo del 1974, sarebbe preclusa a fronte dell'assenza di questo fondamentale requisito. E qualora le norme speciali definite per i frontalieri non risultino applicabili, occorre fare riferimento alle norme ordinarie sulla tassazione del lavoro dipendente, le quali, prevedono l'attribuzione della potestà impositiva allo Stato in cui viene fisicamente svolta l'attività (il riferimento è all'art. 15 della Convenzione contro le doppie imposizioni tra Svizzera e Italia).

In caso di lavoro da casa è ragionevole affermare che fisicamente l'attività viene svolta dalla propria abitazione, tramite strumenti tecnologici che non richiedono uno spostamento oltre frontiera del lavoratore. Nel nostro caso, pertanto, chi svolgesse l'attività dal proprio domicilio in Italia sarebbe ivi assoggettato ad imposta, non ricadendo nell'applicazione dell'accordo dei frontalieri del 1974.

Gli Stati si sono attivati per chiarire la situazione durante il COVID-19?



Per arginare temporaneamente questa situazione, seguendo le raccomandazioni delineate dalla comunità internazionale, Svizzera ed Italia hanno siglato un accordo amichevole nel giugno 2020 in cui si stabilisce che, fintanto che sono vigenti misure emergenziali di limitazione della libertà di circolazione delle persone, tutti i lavoratori frontalieri continueranno ad essere imposti come sempre. Il che vuol dire: il datore di lavoro svizzero continua legittimamente a trattenere l'imposta alla fonte, la Svizzera preleva le imposte sul reddito da lavoro dipendente del frontaliero e, annualmente, Ticino, Grigioni e Vallese, versano il 38,8 per cento tramite i ristorni ai Comuni di frontiera.

La normativa è chiara o presenta delle zone grigie?

La formulazione dell'accordo amichevole suscita diversi interrogativi sulla sua applicabilità e sulla sua validità. Ad oggi, nonostante le recenti rassicurazioni delle autorità di chiarimenti a breve, non è ancora pervenuta alcuna comunicazione ufficiale in merito alla validità dell'accordo amichevole summenzionato. Nonostante sia possibile considerare questo accordo già oggi come una cornice priva di contenuto, si suppone che questo dovrebbe ufficialmente cadere a fine giugno, in linea con i relativi accordi amichevoli sulla previdenza e sicurezza sociale. A prescindere da ciò, in ogni caso, il problema si porrà presto.

Cosa accadrà quando l'accordo amichevole cesserà di avere effetto? Che norme dovranno essere applicate?

Sulla scorta dei principi accennati poc'anzi, è il criterio del rientro giornaliero che fa la differenza. Ipotizzando, infatti, che il lavoratore frontaliero eserciti la propria attività al 100% in telelavoro, ecco che costui decadrà dallo status di frontaliero, e, in virtù delle regole ordinarie, andrà assoggettato integralmente ad imposta in Italia. Il caso opposto, in cui il frontaliero continui a varcare quotidianamente la dogana e lavori in Svizzera al 100%, costui

continuerà a ricadere nella disciplina dell'accordo del 1974.

Ma cosa accade, invece, nel momento in cui il frontaliero splitti la propria percentuale 40%-60% rispettivamente in telelavoro e lavoro in ufficio?

Secondo le norme attualmente vigenti e in assenza di ulteriori accordi da parte delle autorità, il frontaliero che deroga al rientro giornaliero svolgendo telelavoro dall'Italia diventerebbe integralmente assoggettato ad imposta nella Penisola. Il datore di lavoro svizzero non potrebbe più prelevare l'imposta alla fonte, venendo meno la base legale che lo dispone relativamente alla percentuale lavorativa svolta in telelavoro. L'eventuale prelievo dovrebbe essere poi rimborsato al frontaliero. D'altra parte, in presenza di tale assoggettamento in Italia, i Cantoni coinvolti, segnatamente Ticino, Grigioni e Vallese non dovranno più versare i ristorni.

È prevedibile un'evoluzione ed un chiarimento della situazione a breve termine?

Il telelavoro è un fenomeno che fiscalmente deve assolutamente essere disciplinato per evitare che l'incertezza vada a discapito dei contribuenti, siano essi i lavoratori o i datori di lavoro. Il silenzio delle autorità non può certamente essere inteso come una risposta sufficiente. Nemmeno il riferimento ad una possibile futura discussione del tema nell'ambito dell'allegato al nuovo accordo sui frontalieri, siglato nel 2020, sembra soddisfacente. Si auspica, quindi, che a breve si prenda in merito una posizione chiara e definita.

Il telelavoro: aspetti civilistici-fiscali-assicurativi: Manuale 3.2.2.8

Francesca Amaddeo

Francesca Amaddeo, avvocato e dottoressa di ricerca in Diritto dell'Unione Europea e ordinamenti nazionali, PhD conseguito presso l'Università degli Studi di Ferrara, è docente-ricercatrice del Centro competenze tributarie della SUPSI. Impegnata principalmente nel diritto tributario internazionale, sia nell'ambito della ricerca sia dell'insegnamento, dove è coinvolta attivamente e nella formazione continua e in quella di base, spesso ospite di Università estere. Partecipa frequentemente come relatrice a convegni scientifici anche all'estero ed è autrice di diverse pubblicazioni, tra i contributi più recenti si annoverano "E-residenza e digital nomad visa", apparso in *Novità fiscali*, n. 4/2022, "Commuters and remote work", pubblicato su *Jusletter*, 04/2022.

Samuele Vorpe

Samuele Vorpe è Professore SUPSI di Diritto tributario e dal 2010 responsabile del Centro competenze tributarie della SUPSI. Ha conseguito un Bachelor of Science SUPSI in Economia aziendale, un Master of Law presso l'Università di Lucerna, un Master of Advanced Studies SUPSI in Tax Law e un Dottorato di ricerca in Diritto dell'Unione europea e ordinamenti nazionali presso l'Università di Ferrara. È responsabile scientifico dei Master of Advanced Studies SUPSI in Business Law e in Tax Law e si occupa della direzione scientifica della rivista *Novità fiscali*. È autore e curatore di diverse pubblicazioni e monografie nel campo del diritto tributario, tra le quali "I privilegi fiscali per le persone facoltose secondo il diritto svizzero, italiano ed euro-unitario".